



incontro del 12.5 2005

**CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' NELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI, COMUNI ALLA STESSA ADERENTI E COISS
anni 2004 e seguenti**

Gli incentivi al miglioramento dei servizi sono erogati al personale dipendente in relazione alle attività effettivamente realizzate nell'ambito della programmazione amministrativa dell'Ente, previa verifica del concreto apporto individuale recato al miglioramento stesso delle attività e/o alla produttività delle strutture e degli uffici di appartenenza.

Le risorse destinate all'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi sono suddivise in due quote:

- a) quota correlata ai programmi di lavoro, con riferimento al livello di professionalità richiesto dalla declaratoria della categoria di appartenenza;
- b) quota correlata a progetti, finalizzati al raggiungimento di obiettivi speciali, individuati dall'Ente.

Art.1 - Determinazione dei compensi individuali

La quota di incentivo di cui alla lettera a) per ciascun dipendente è determinata sulla base dei seguenti fattori:

A) della scala parametrica così definita:

- cat. A parametro 100
- cat. B parametro 105
- cat. B3 parametro 115
- cat. C parametro 120
- cat. D parametro 130
- cat. D3 parametro 150

B) della valutazione individuale espressa dal dirigente o, in mancanza di questo, dal responsabile della struttura con le seguenti corrispondenze:

risultati pienamente conformi alle aspettative	100 % dell'incentivo
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	85 % dell'incentivo
risultati discreti rispetto alle aspettative	65 % dell'incentivo
risultati appena adeguati alle aspettative	40 % dell'incentivo

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

C) del fattore correttivo di presenza. Le quote come sopra definite sono rapportate alle assenze dal lavoro registrate durante l'anno come segue:

C1) Assenze dal lavoro per le quali non si effettuano detrazioni

- infortunio sul lavoro,
- legge 104/92
- donazione sangue
- ferie
- riposi compensativi (compreso recupero di lavoro straordinario)
- permessi sindacali
- permessi elettorali
- scioperi
- permessi retribuiti per controlli prenatali
- astensione obbligatoria per maternità
- congedi parentali limitatamente alle giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge)
- malattie del bambino limitatamente ai primi 30 giorni di assenza nell'anno
- malattie per terapie salvavita

C2) Assenze dal lavoro per le quali si effettuano detrazioni

- aspettativa senza assegni: **detrazione del 100%**
- assenza per congedi parentali: periodo di assenza che eccede le giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge): **detrazione del 100%**
- assenze per malattie del bambino: periodo che eccede i 30 giorni di assenza nell'anno: **detrazione del 100%**
- malattia e altre tipologia di assenza (esclusi i permessi per diritto allo studio che saranno disciplinati con specifica regolamentazione): **fino a 120 giorni di assenza detrazione del 30%** nell'intesa che la trattenuta opererà al compimento del **trentesimo giorno** di assenza anche non continuativa (esempio 29 giorni = nessuna decurtazione; dal 30° giorno = decurtazione del 30%)
- Distacchi sindacali: **detrazione del 30%** dell'importo spettante in base alla scala parametrica della categoria di appartenenza e alla valutazione individuale "risultati pienamente conformi alle aspettative"

Non vengono comunque detratte assenze non corrispondenti a giornata intera.

Al personale assunto o cessato in corso d'anno, la quota di compenso è preventivamente rapportata al periodo di presenza giuridica in servizio, calcolata in dodicesimi (considerando mese intero le frazioni superiori a gg.15) e con applicazione proporzionale dei criteri di cui innanzi.

Il compenso non è corrisposto al personale che non opera alle dipendenze dell'Ente di appartenenza organica per effetto di comandi/distacchi per una percentuale pari almeno **all'80%**; viene invece erogato il compenso ai dipendenti di altri Enti in posizione di comando/distacco per, almeno, la

medesima percentuale. Tale disposizione si applica esclusivamente per i comandi/distacchi che intervengono tra Unione e Comuni alla stessa aderenti.

Art.2 - Criteri di erogazione al personale a tempo determinato:

Il compenso sarà corrisposto a decorrere dall'anno 2004 al personale a tempo determinato, a partire dal settimo mese ininterrotto di incarico.

E' previsto un periodo di "avviamento" **di mesi sei** da considerarsi scontato anche se il servizio è stato prestato nell'anno precedente con altro rapporto di lavoro, a condizione che:

- il servizio di mesi sei sia ininterrotto
- non siano intercorsi più di **nove mesi** dalla cessazione di precedenti rapporti, rispetto all'inizio dell'incarico a termine oggetto di valutazione;

Il periodo di "avviamento" deve essere prestato:

- nella stessa categoria e nello stesso profilo professionale, a prescindere dalla denominazione formale utilizzata nel singolo ente;
- presso l'Unione dei Comuni, i Comuni aderenti, e il COISS con mansioni per area omogenea.

Il compenso verrà corrisposto in unica soluzione nel mese **di marzo** dell'anno successivo a quello di competenza.

Art. 3 - Gestione dei resti

Eventuali resti derivanti dall'applicazione della lettera B) e lettera C) dell'art.1 saranno ridistribuiti, a livello di ente, a tutto il personale oggetto di valutazione, con la sola esclusione di coloro che abbiano conseguito la valutazione di "risultati inadeguati alle aspettative", secondo quanto previsto nella scheda di valutazione. La redistribuzione avviene in proporzione alle valutazioni individuali conseguite da ciascuno, in applicazione della scala parametrica di cui al presente accordo, ferme restando le deduzioni correlate alle eventuali assenze di cui alla lettera C) del predetto art.1.

Art.4 - Modalità di valutazione e tempi di liquidazione degli incentivi

La valutazione avviene secondo i criteri e in applicazione dei livelli di valutazione concordati nelle apposite schede per ciascuna categoria, allegate al presente accordo quali parti integranti e sostanziali dello stesso.

Le schede di valutazione sono formulate e consegnate ai dipendenti entro il **20 gennaio** dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. In caso di assenza dal servizio di uno o più dipendenti, le relative schede sono depositate presso la Struttura Risorse Umane dell'Unione – Gestione Economica e gli interessati hanno diritto di averne notizia e/o riceverne copia, su loro iniziativa.

Ciascun dipendente ha diritto di contestare la valutazione ricevuta e di chiedere e ottenere specificazioni del valutatore in merito alla stessa, in apposito incontro alla presenza del Direttore Generale. Tale richiesta deve intervenire entro il **10 febbraio** del medesimo anno, termine ultimo anche per il personale assente dal servizio, di cui sopra.

Gli incontri devono comunque intervenire, a cura dell'ente, in tempo utile per garantire la liquidazione del saldo di produttività, che avviene con la busta paga **del mese di marzo** del medesimo anno, previa definizione in sede decentrata del fondo complessivo di riferimento per tale istituto.. Il dipendente ha comunque diritto di ricevere risposta scritta entro il **giorno 10** del mese di liquidazione.

Art.5 – Decorrenza

Il presente accordo si applica ai Comuni e al COISS a decorrere dall'anno 2004. All'Unione Terre di Castelli dall'anno 2003, fatta eccezione per il personale a tempo determinato al quale si applica dal 2004.

Art.6 - Disposizioni Transitorie

Per gli incentivi relativi all'anno 2004, tutte le schede di valutazione devono essere consegnate entro il **5 luglio 2005**. L'eventuale contestazione deve essere presentata entro il **20 luglio** e il dipendente ha diritto di ricevere risposta scritta entro il **giorno 10 agosto**.

La liquidazione a saldo dell'anno 2004 sarà effettuata nel mese di **agosto** tranne che per l'Unione dei Comuni che slitterà a **settembre**.

Nel mese di **settembre** 2005 verrà erogata al personale a tempo indeterminato la seconda quota di anticipazione relativa al periodo 1.5/31.8.2005 con i seguenti i criteri di erogazione:

- **Importi:** Cat. B € 420- Cat. B3 € 460- Cat. C € 480- CatD € 520- Cat. D3 € 600.
Nessun acconto sarà erogato ai dipendenti segnalati dai dirigenti/responsabili con giudizio di “risultati appena adeguati alle aspettative” o inferiore;
- **fattore correttivo di presenza:** Stessi criteri di cui all'art.1 lettera C) del presente accordo.

Le parti concordano che a decorrere dall'anno 2006 continuano ad essere corrisposte due quote di produttività collettiva quadrimestrali a **maggio ed a settembre**, i cui importi saranno definiti di anno in anno in sede di contrattazione decentrata.

Art.7 – Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che le risorse decentrate disponibili presso l'Unione e il Coiss per l'esercizio 2004, quali concordemente già destinate alla produttività generale, non appaiono sufficienti a garantire l'applicazione, già dall'anno 2004, anche al personale a tempo determinato, del medesimo budget economico individuale assegnato al personale a tempo indeterminato.

Concordano quindi quanto segue:

- a) per il Coiss la questione troverà definizione nel contratto decentrato di ente, entro i limiti di finanziamento del fondo già definiti;
- b) per l'Unione la questione troverà definizione in apposito accordo integrativo del presente contratto decentrato, entro i limiti di finanziamento del fondo già definiti.

Le parti si impegnano a perseguire l'obiettivo di terminare il percorso di contrattazione decentrata in tempo utile a permettere la liquidazione dei compensi incentivanti la produttività al personale a tempo determinato nel mese di ottobre 2005.

Art.8 – Determinazione della quota di risorse decentrate destinate alla produttività collettiva per l'anno 2004.

Le parti concordano di destinare alla produttività collettiva per l'anno 2004, per ciascun Comune, le seguenti quote di risorse, in coerenza con gli impegni preliminari assunti nel protocollo d'intesa del 4.6.2004:

Comune di Castelnuovo R.	€. 70.523,08
Comune di Castelvetro	€. 63.261,54
Comune di Savignano s.P	€. 52.676,92
Comune di Spilamberto	€. 73.846,15
Comune di Vignola	€.132.800,00

Per il COISS la determinazione avviene nell'apposito accordo decentrato di ente per il 2004.

Per l'Unione la quota di risorse è attualmente definita in **€. 187.200,00**, fatte salve le eventuali future diverse pattuizioni ai sensi del precedente art.7, lett.b).

Limitatamente all'anno 2004, la quota individuale di incentivo è stabilita con riferimento al parametro della Cat.C, per un importo di € 1.600, fatte sempre salve le limitazioni per il personale a tempo determinato del Coiss e dell'Unione ai sensi dell'art.7, lett. a) e b).

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA A

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni
- Capacità di coordinarsi correttamente nell'attività ausiliaria ai processi produttivi/amministrativi delle strutture, secondo le disposizioni ricevute
- Disponibilità e tempestività nei rapporti con l'utenza, anche esterna

Valutazione complessiva

risultati pienamente conformi alle aspettative	<input type="checkbox"/>	100 % dell'incentivo
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	85 % dell'incentivo
risultati discreti rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	65 % dell'incentivo
risultati appena adeguati alle aspettative	<input type="checkbox"/>	40 % dell'incentivo

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data __/__/____

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA B

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni
- Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono
- Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna

Valutazione complessiva

risultati pienamente conformi alle aspettative	<input type="checkbox"/>	100 % dell'incentivo
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	85 % dell'incentivo
risultati discreti rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	65 % dell'incentivo
risultati appena adeguati alle aspettative	<input type="checkbox"/>	40 % dell'incentivo

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data __/__/____

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA C

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Grado di espressione della specifica professionalità
- Raggiungimento dei risultati e definizione delle soluzioni tecniche propri delle mansioni assegnate, con riguardo ai processi produttivi/amministrativi di competenza e al più ampio contesto organizzativo di riferimento
- Capacità di intrattenere efficacemente e tempestivamente le relazioni organizzative, anche di carattere negoziale, sia con le strutture dell'Ente che con l'utenza e i soggetti esterni

Valutazione complessiva

risultati pienamente conformi alle aspettative	<input type="checkbox"/>	100 % dell'incentivo
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	85 % dell'incentivo
risultati discreti rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	65 % dell'incentivo
risultati appena adeguati alle aspettative	<input type="checkbox"/>	40 % dell'incentivo

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data __/__/____

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA D

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Grado di espressione della specifica professionalità e delle correlate mansioni direttive
- Raggiungimento dei risultati propri del contesto organizzativo in cui le mansioni direttive si esplicano e capacità di definizione delle correlate soluzioni tecniche, in rapporto al complessivo andamento di gestione dell'Ente
- Capacità di intrattenere efficacemente e tempestivamente le relazioni organizzative e di curare la rappresentanza e l'immagine dell'Ente, anche in ambito negoziale, con riguardo sia all'utenza e ai soggetti anche istituzionali esterni, che agli organi amministrativi e agli altri operatori interni

Valutazione complessiva

risultati pienamente conformi alle aspettative	<input type="checkbox"/>	100 % dell'incentivo
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	85 % dell'incentivo
risultati discreti rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	65 % dell'incentivo
risultati appena adeguati alle aspettative	<input type="checkbox"/>	40 % dell'incentivo

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data __/__/____

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente
